

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan kondisi lingkungan bisnis yang kompetitif seperti saat ini suatu organisasi dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan massif dalam mengembangkan perusahaannya. Kemampuan suatu perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan kelangsungan usahanya untuk memenangkan setiap persaingan tidak hanya dipengaruhi dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola keuangannya saja tetapi juga dapat dilihat dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dari suatu organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi modal utama keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam merealisasikan tujuannya (Yuniarsih dan Sugiharto, 2016:74). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan menghadapi persaingan. Namun fakta yang banyak terjadi di lapangan adalah tak jarang para karyawan di suatu perusahaan tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dan memiliki *engagement* yang rendah terhadap perusahaan. *Employee engagement* sendiri didefinisikan sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya (Kahn dalam Albrecht, 2010:4).

Employee engagement atau keterikatan pegawai saat ini menjadi isu yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh *Society for Human Resource Management* dalam laporannya pada tahun 2016 dimana sebanyak 38% responden menyatakan bahwa menjaga tingkat *engagement* pekerja agar tetap tinggi merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi. Besarnya efek *engagement* pada karyawan telah mendorong perhatian kalangan praktisi dan konsultan sumber daya manusia (Saks, 2006 : 601). Upaya perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif membutuhkan karyawan yang

Nurchayanti, 2019

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI
JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memiliki lebih dari sekedar komitmen, dan kepuasan kerja tapi juga memiliki sebuah *engagement* yang kuat. Inisiatif dalam pengembangan bentuk apapun tidak akan membuahkan hasil jika tidak disertai dengan peran serta, komitmen, serta rasa keterikatan (*engagement*) yang dimiliki oleh para karyawannya (Yulianti, Ahman, Suwatno, 2018:8). Dengan demikian jika karyawan memiliki *engagement* yang kuat maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan diantaranya berupa peningkatan produktivitas.

Ketika karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan akan ada perasaan positif dan intens yang meningkat di antara mereka untuk mengerahkan upaya terbaiknya untuk keberhasilan organisasi (Othman, Hamzah, Abas, dan Zakuan, 2017:107). Yuniarsih dan Sugiharto (2016:75) mengatakan bahwa keterikatan karyawan adalah bentuk keterikatan emosional, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut mendorong potensi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik yang bisa mereka berikan. Beberapa penelitian telah mengkaji faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan. Beberapa diantaranya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kepemimpinan yang ada di suatu perusahaan memegang peranan penting dalam terbentuknya suatu keterikatan. Sebuah riset *Global Workforce Study* pada 2007-2008 yang diselenggarakan oleh Tower Watson dan melibatkan hampir 90,000 karyawan di seluruh dunia menemukan bahwa *engagement* karyawan tergantung pada empat hal yaitu kepemimpinan yang efektif dan peduli terhadap anggota tim, adanya peluang untuk peningkatan karir yang jelas, pekerjaan yang menarik serta reward yang memuaskan. Dalam kehidupan kerja seorang pemimpin adalah penggerak dari *employee engagement*. Kemampuan seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dan mengarahkan perusahaan ke arah yang benar merupakan suatu hal penting dalam memperoleh *engagement*.

Markos dan Sridevi (2010:93) menyebutkan bahwa *employee engagement* terbentuk melalui komitmen peran pemimpinnya pada penyampaian dari misi, visi dan nilai-nilai organisasi yang jelas serta wewenang pemimpin untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. Hal yang menjadi masalah terkadang adalah tanpa sadar pemimpin seringkali tidak cukup bijaksana

Nurcahyanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam menanggapi masukan yang disampaikan oleh karyawannya. Hal tersebut pada akhirnya membuat karyawan enggan menyampaikan opininya, memilih diam dan kemudian keluar dari perusahaan.

Kepemimpinan yang dimiliki oleh suatu perusahaan juga menjadi gambaran bagaimana suatu perusahaan itu dapat bersaing dengan para kompetitornya. Perusahaan dapat bersaing jika memiliki pemimpin yang dapat mengerahkan bawahannya. Hal itu membuat pemimpin dalam suatu organisasi merupakan kunci utama dari berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, mempengaruhi serta mengarahkan para karyawannya dengan baik pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada satuan lingkungan kerja tersebut berupa tingkat *engagement* karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya roda suatu organisasi.

Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memberikan perhatian pada kebutuhan individu untuk tumbuh dan berkembang dengan cara berperan sebagai mentor (Bass, 1995; Burns, 1978 dikutip dari Murnianita, 2012). Beberapa penelitian mengungkapkan kepemimpinan ini mampu mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan komitmen para karyawan. Markos dan Sridevi (2010:89) mengungkapkan bahwa terbentuknya *engagement* harus dimulai dari pemimpin yang menjadi suri tauladan bagi para bawahan untuk *engaged* pada perusahaan. Hal tersebut menjadi gambaran bahwa pemimpin adalah kunci dari keterikatan seorang karyawan. Oleh karena itu variabel kepemimpinan penting dalam mengukur tingkat *engagement* karyawan.

Employee engagement yang dirasakan oleh karyawan juga dipengaruhi oleh pemahaman dan persepsi mereka terhadap budaya kerja organisasi. Riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie pada tahun 2017 yang bertajuk *Corporate Culture* menyebutkan bahwa budaya perusahaan memberi dorongan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Budaya kerja sendiri menurut Robbins dan Judge (2016:355) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Setiap individu dalam suatu organisasi pasti tidak akan terlepas dari nilai-nilai budaya

Nurcahyanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang dianutnya. Nilai-nilai tersebut pada akhirnya akan menyatu dengan elemen lainnya baik berupa perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi serta gaya hidup kepemimpinan. Nilai-nilai budaya yang dimiliki, dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan di dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja positif yang dapat memberikan pengaruh terhadap *engagement*. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Suwatno (2018:64) bahwa budaya organisasi berkaitan dengan perasaan para anggotanya tentang organisasi, sistem otoritas, *sense of involvement* dan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu dapat diartikan pula bahwa budaya organisasi yang dapat dipahami dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda antar satu perusahaan atau organisasi dengan yang lain. Karakteristik yang berbeda tersebut membentuk suatu pola dan budaya kerja yang berbeda dan menjadi ciri dari suatu organisasi. Jika budaya kerja sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh pada *engagement* karyawan. Rizza dalam Hermawan (2017:5) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa berjalan atau tidaknya budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh *employee engagement*. Apabila *employee engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sinergi yang kuat antar pemimpin dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling menguntungkan.

Tantangan organisasi saat ini adalah bagaimana menjaga karyawan untuk tetap bertahan dan memiliki keterikatan yang kuat pada organisasi mereka. Namun hal tersebut menjadi tidak mudah karena munculnya generasi baru yang menjadi topik yang hangat dalam beberapa diskusi mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi akan dipenuhi oleh generasi Y atau milenial yang memiliki perilaku dan karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Y atau generasi millennial menurut Young et al. (2013:3) merupakan generasi yang lahir pada kisaran tahun 1981-2000. Generasi ini juga dikenal dengan karakter “kutu loncat” karena kecenderungan untuk berpindah

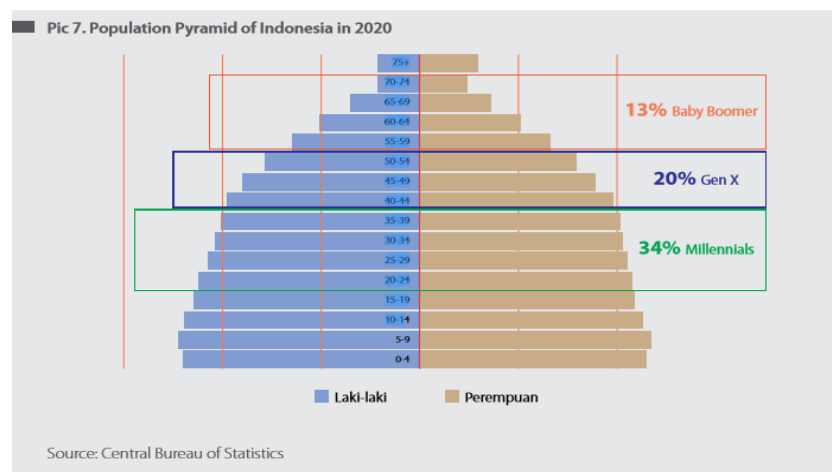
Nurchayanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tempat kerja dalam waktu singkat. Hal tersebut menjadi potensi masalah karena tenaga kerja Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Y.

Berdasarkan data dari Biro Pusat Statistik pada tahun 2016 menunjukkan bahwa penduduk Indonesia yang berada pada angkatan kerja (usia 20-59 tahun) berjumlah sekitar 132.359.200 orang, dimana sekitar 53.6% diantaranya masuk kategori generasi Y. Diperkirakan pada tahun 2020 jumlah tersebut akan mendominasi dunia kerja dengan jumlah populasi usia produktif mencapai 70% dari total jumlah penduduk di Indonesia. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alvira Research Center (2016) yang dijelaskan melalui gambar piramida berikut ini.



Gambar 1.1 Statistik Populasi Indonesia 2020

Dari gambar di atas diprediksikan bahwa di tahun 2020 generasi Y akan berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut merupakan usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Pada tahun 2020 diprediksikan jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun akan berjumlah 83 juta jiwa atau 34 % dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Proporsi tersebut merupakan yang terbesar diantara generasi X sebesar 20% serta generasi baby boomer yang hanya 13% saja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga kesetiaan dan *engagement* para karyawannya.

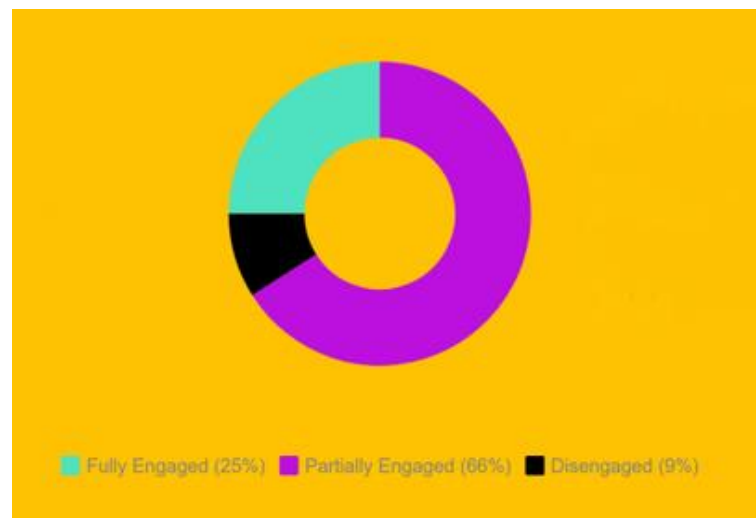
Generasi Y memiliki karakteristik dan cara pandang yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi Y dinilai mempunyai *engagement*

Nurchahyanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil survei “*Employee engagement Among Millennials*” dengan 1.200 narasumber yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (DCI) pada tahun 2016, menyebutkan bahwa hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat sepenuhnya (*fully engaged*) dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut penelitian tersebut menyebutkan 9% karyawan menolak terlibat (*disengaged*) dan sebesar 66% tenaga kerja terlibat sebagian (*partially-engaged*).



Gambar 1.2 Presentase *Employee engagement* Generasi Y

Sumber: Laporan Dale Carnegie Indonesia 2016

Hasil survei tersebut juga menunjukkan bahwa hanya 1 di antara 4 milenial yang *engaged* dan 64% diantara karyawan yang menyatakan terlibat sepenuhnya setidaknya akan bertahan setahun ke depan sedangkan 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged*. Jika hal tersebut dibiarkan terus akan berpotensi untuk menyumbangkan angka turnover yang besar bagi perusahaan.

Ada banyak fenomena di perusahaan yang mengalami masalah terkait *employee engagement* yang menyangkut Generasi Y. Schawbel (2014), salah satu kontributor Forbes menjelaskan dalam artikelnya bahwa perusahaan di seluruh dunia harus berhadapan dengan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan Generasi Y. Lebih lanjut Schawbel mengatakan bahwa 70 persen dari mereka meninggalkan pekerjaan pertama mereka dalam dua tahun bergabung di

Nurchahyanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

suatu perusahaan. Hal tersebut juga diperkuat dari hasil survei yang dilakukan oleh The Boston Consulting Group yang mengatakan bahwa 60% dari karyawan lulusan baru berpindah-pindah kerja dalam tiga tahun pertama.

Fakta yang terjadi di lapangan saat ini mengakibatkan rata-rata bekerja karyawan generasi Y hanya satu tahun (Sebastian, Amran & Youthlab, 2016:92) untuk kemudian pindah mencari pekerjaan atau perusahaan baru. Dari beberapa survei tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *engagement* yang terjadi khususnya pada generasi Y sangat rendah. Fenomena tersebut terjadi karena karyawan generasi Y tidak memasuki dunia kerja dengan harapan mereka akan tinggal dengan satu perusahaan untuk jangka waktu yang lama (Schawbel, 2014), terutama jika mereka merasa talenta mereka kurang dimanfaatkan. Padahal untuk membangun hubungan yang optimal antara pelanggan, karyawan dan organisasi dibutuhkan paling tidak masa kerja selama 4,8 tahun (Luo, Kanuri, dan Andrews, 2013:13). Dengan demikian jika hal tersebut terus dibiarkan dan tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan perusahaan kemungkinan akan kesulitan memiliki *middle manager* karena beberapa tahun mendatang generasi Y akan sangat mendominasi tenaga kerja di perusahaan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa setiap perusahaan pasti akan selalu menghadapi masalah mengenai tingkat *engagement* karyawan. Hal itu pula yang disadari oleh PLN khususnya pada unit Distribusi Jawa Barat dan Pusharlis. PT PLN Distribusi Jawa Barat dan PT PLN Pusharlis merupakan beberapa unit dalam PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak sebagai perusahaan listrik milik negara dan bertugas menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan energi listrik membuat pemerintah mempunyai target peningkatan pemerataan listrik hingga 99 persen pada tahun 2020. Dengan adanya hal tersebut PT PLN (Persero) sebagai perusahaan listrik terbesar dan satu-satunya di Indonesia dituntut untuk terus memberikan pelayanan serta mutu listrik terbaik kepada pelanggannya. Dalam melaksanakan hal ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

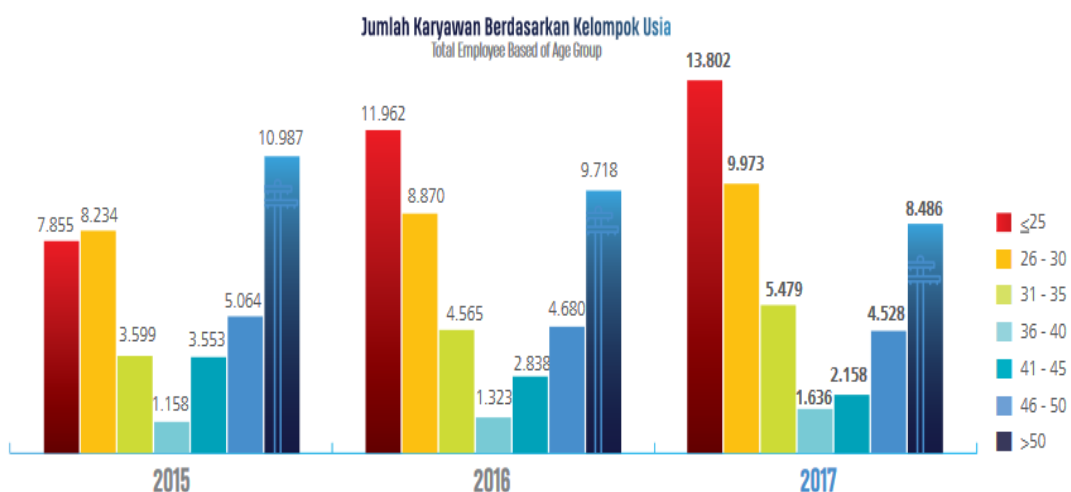
Nurchahyanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keberhasilan dalam pengimplementasian tujuan perusahaan pada PT PLN (Persero) bergantung kepada dukungan positif karyawan. Dibutuhkan sebuah *engagement* yang tinggi untuk mendukung proses pencapaian tujuan organisasi. Namun hal tersebut tidak semudah yang dibayangkan, ada banyak faktor yang dapat menjadi hambatan terciptanya *engagement* pada PT PLN (Persero) khususnya pada kedua kantor unit PLN tersebut. Salah satunya adalah permasalahan absensi dan kedisiplinan karyawan yang masih menjadi masalah utama yang harus dihadapi oleh SDM perusahaan. Pada PLN Distribusi Jawa Barat peningkatan keterlambatan karyawan masuk kerja dan seringnya meninggalkan kantor untuk kegiatan diluar kantor hingga saat ini mencapai kurang lebih 20% setiap bulannya. Hal tersebut bisa diakibatkan kurangnya antusias karyawan dalam pekerjaan. Begitu pula yang terjadi pada kantor PLN Pusharlis. Kedisiplinan dan kualitas kerja masih menjadi salah satu masalah yang dihadapi bagian SDM. Ketepatan waktu yang menjadi masalah tersebut dapat menunjukan indikasi rendahnya *engagement* karyawan.

Permasalahan lain yang mungkin dapat menghambat PT. PLN (persero) adalah adanya generasi Y yang mendominasi dunia kerja. Saat ini di PLN sendiri, generasi Y (Lahir tahun 1980-2000) atau berusia 19-39 tahun mengisi 60 persen dari total karyawan dan telah mengisi posisi-posisi kunci seperti manager area.



Gambar 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Sumber: Laporan Tahunan PT. PLN Persero 2017

Nurchayanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan penggolongan usia pada gambar komposisi jumlah tertinggi pada tahun 2017 adalah karyawan dengan usia <25 tahun dengan jumlah 13.802 orang kemudian disusul dengan karyawan dengan usia 26-30 tahun sejumlah 9.973 orang. Sedangkan komposisi jumlah terendah adalah karyawan pada golongan usia diatas 41-45 tahun yaitu sebanyak 1636 orang. Komposisi jumlah karyawan usia muda PT.PLN secara keseluruhan mengalami kenaikan yang sangat pesat dalam dua tahun terakhir dibanding kelompok usia lainnya dimana pada tahun 2015 jumlah karyawan masih di dominasi oleh karyawan dengan usia kurang lebih 50 tahun. Hal tersebut menjadi salah satu tantangan perusahaan karena banyak penelitian mengenai organisasi menyatakan bahwa adanya bentrokan karakteristik generasi akan berpotensi menggagu interaksi di tempat kerja dan proses organisasi. Generasi Y di PT. PLN (persero) juga sering dicap kurang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal. Hal tersebut mengakibatkan terhambatnya transfer ilmu dari karyawan yang lebih senior karena terhalang ego masing-masing generasi.

Fenomena *engagement* karyawan menjadi tantangan yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti kepemimpinan, dan budaya organisasi dihubungkan dengan *employee engagement* telah banyak dilakukan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi elemen-elemen tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan khususnya pada generasi Y. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* Pada Karyawan Generasi Y Studi Pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Nurchayanti, 2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN PT. PLN (PERSERO) PUSCHARLIS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis perlu mengemukakan dan mengidentifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pemahaman karyawan mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
2. Bagaimana gambaran *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data, mencari dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian, khususnya dalam rangka untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana gambaran pemahaman karyawan mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
2. Mengetahui bagaimana gambaran *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis.

4. Mengetahui bagaimana pengaruh dari pemahaman budaya organisasi terhadap *engagement* karyawan PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap tingkat *engagement* karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat ditinjau dari :

1. Aspek Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ekonomi Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi khususnya di bidang kajian kepemimpinan, budaya kerja, serta *employee engagement* sebagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukannya.

2. Aspek Manfaat Praktis

Penelitian yang penulis lakukan pada PLN Distribusi Jawa Barat Dan PLN Pusharlis diharapkan dapat memberi manfaat bagi praktisi MSDM yaitu bagaimana manajemen perusahaan melakukan pengelolaan SDM nya dengan memperhatikan kepemimpinan, budaya kerja serta *employee engagement* yang ada dalam suatu organisasi.